



Nederlands
Jeugdinstituut



Pedagogisch perspectief op drie IKK-maatregelen

Josette Hoex & Su'en Verweij-Kwok

Nederlands Jeugdinstituut
Utrecht, december 2017

© 2017 **Nederlands Jeugdinstituut** Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Auteurs

Josette Hoex
Su' en Verweij-Kwok

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
Telefoon 030 - 230 63 44
Website www.nji.nl
E-mail info@nji.nl

Inhoudsopgave

Inleiding	6
1 De aanbevelingen uit de notitie op een rij	9
1.1 20 actiepunten voor ondernemer, overheid en wetenschap.....	9
<i>Uit: Inleiding</i>	9
<i>Uit: hoofdstuk 3 BKR 1:3 voor 0-jarigen</i>	9
<i>Uit: hoofdstuk 4 Vaste gezichten criterium voor 0 jarigen naar maximaal 2</i>	11
<i>Uit: hoofdstuk 5 Maximaal 3 uur per dag afwijken BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten</i>	11
1.2 Nieuwe ronde, nieuwe kansen	12
2 Theoretische oplegger	13
2.1 Vier pedagogische doelen als basis	13
2.1.1 NCKO-kwaliteitsmodel	13
2.1.2 Proceskwaliteit.....	14
2.1.3 Input en outcome	15
3 BKR 0-jarigen 1:3, zowel bij horizontale als bij verticale groepen. 16	
3.1 Wat is de nieuwe IKK-maatregel per 01-01-2019	16
3.1.1 <i>Wat is de verandering?</i>	16
3.1.2 <i>De pedagogisch medewerker doet het beter...en dat is belangrijk!</i>	16
3.1.3 <i>Minder baby's in een rustiger omgeving</i>	18
3.1.4 <i>Opties voor uitvoering en verbetering</i>	19
3.1.5 <i>Horizontaal / verticaal</i>	20
3.1.6 <i>Competentie pedagogisch medewerker</i>	21
3.1.7 <i>Omvang en inhoud aanstelling</i>	22
3.1.8 <i>In gesprek met ouders</i>	22
4 Vaste gezichten criterium voor 0-jarigen naar maximaal 2	24
4.1 Wat is de nieuwe IKK-maatregel per 1 januari 2018.....	24
4.2 Wat is de verandering?	24
4.2.1 <i>Roosters voor en na 1 januari 2018</i>	25



4.2.2	<i>Kwaliteitsmodel</i>	25
4.3	De pedagogisch medewerker kent de baby beter	25
4.3.1	<i>De stimulerende professional</i>	26
4.3.2	<i>Opvoeder-kind interacties hebben invloed op de groep</i>	26
4.4	Opties voor uitvoering en verbetering	26
5	Maximaal 3 uur per dag afwijken BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten. Bij afwijken minimaal de helft BKR inzetten	28
5.1	Wat is de nieuwe IKK-eis per 01-01-2018	28
5.2	Wat is de verandering?	29
5.3	Opties voor uitvoering en verbetering	29
6	Bronnen	31
	Bijlage 1	33
	Bijlage 2	34



Inleiding

Nota van toelichting

I. ALGEMEEN DEEL

Hoofdstuk 2. Hoofdpijnen van het besluit

Om meer houvast te bieden aan de praktijk van de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk is een concretisering van de huidige pedagogische doelen gewenst. Met de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang zijn de pedagogische doelen van Marianne Riksen-Walraven in de definities van verantwoorde kinderopvang en verantwoord peuterspeelzaalwerk in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen (hierna: Wko) opgenomen. Het betreft de volgende vier pedagogische doelen:

- Het bieden van emotionele veiligheid aan kinderen.
- Het bevorderen van de persoonlijke competentie van kinderen.
- Het bevorderen van de sociale competentie van kinderen.
- De socialisatie van kinderen door overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen.

Met de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang is tevens een grondslag in de Wko opgenomen om de doelen te concretiseren bij algemene maatregel van bestuur. Met dit besluit wordt invulling gegeven aan deze grondslag. Voor dagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzaalwerk is per doel van Marianne Riksen Walraven een nadere concretisering opgenomen. In het abstractieniveau van de concretisering is telkens een weging gemaakt tussen het belang van meer houvast voor de praktijk en het belang van ruimte voor houders voor een eigen pedagogische invulling.

Resultaat van de weging is dat er vanwege het abstractieniveau geen onderscheid bestaat tussen de concretisering van de pedagogische doelen voor dagopvang, peuterspeelzaalwerk en buitenschoolse opvang. Vanzelfsprekend is bij de nadere invulling van de pedagogische doelen in de praktijk wel een onderscheid tussen de verschillende opvangvormen noodzakelijk. Het bieden van emotionele veiligheid aan een baby vergt bijvoorbeeld een andere aanpak dan het bieden van emotionele veiligheid aan een tienjarige. Om dit te benadrukken wordt in de concretisering van de pedagogische doelen telkens aangegeven dat er rekening moet worden gehouden met de ontwikkelingsfase waarin kinderen zich bevinden.

Waarom deze notitie?

Sinds 01 januari 2018 heeft Nederland de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang / IKK. Een gedeelte van de daarin beschreven maatregelen gaat in op die datum; van een aantal maatregelen is de invoering uitgesteld naar 01 januari 2019. Reden van dat uitstel is met name de organisatorische en/of financiële consequentie voor de uitvoeringspraktijk.

De maatregelen in de wet IKK zijn bedoeld om het kwaliteitsniveau van werken in de kinderopvang (m.n. de kindercentra¹) te verbeteren. Dat maakt nieuwsgierig naar de pedagogische winst die te verwachten is.

Omdat er vooral veel aandacht uitgaat naar de organisatorische en financiële consequenties, voelt het Nederlands Jeugdinstituut/NJi de uitdaging om duidelijk te maken wat de ondernemer kan verwachten aan 'pedagogische winst'. Die winst moet zichtbaar zijn. Ondernemers moeten immers grote financiële beslissingen nemen om de maatregelen mogelijk te maken. Hierbij helpt het als de winst voor de uitvoeringskwaliteit duidelijk is, als er argumenten zijn waarmee jij anderen en jezelf kan overtuigen dat die financiële besluiten 'het waard zijn'.

Pedagogische kwaliteit is de *Core Business* van iedere opvangondernemer. Het leveren van goede opvangkwaliteit in de vorm van een goede en gezonde opvangomgeving geeft bestaansrecht aan zijn onderneming. Uit de wet IKK hebben wij drie maatregelen geselecteerd die organisatorisch en financieel veel impact hebben, met name op de babyopvang. Dat maakt de doelvraag extra dringend: wat is het belang en de (meer)waarde van deze maatregelen voor het versterken van de opvangkwaliteit?

¹ Voor de gastouderopvang komt een afzonderlijk wettelijk kader.



Deze notitie gaat over drie IKK-maatregelen:

- de *BKR 0-jarigen 1:3*,
- het *Vaste gezichten-criterium voor 0-jarigen* en
- het *Maximaal 3 uur per dag afwijken van de BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten*.

Wij zetten kort een aantal wetenschappelijke inzichten op een rij, aangevuld met reacties van zes professionals die deze maatregelen moeten uitvoeren. Dit geeft inzicht in het belang en effect van de maatregelen. Daarnaast geven wij suggesties en vragen waar ondernemers, inspectie, overheid en sector zich nu verder over moeten buigen. De suggesties en vragen staan in de lopende tekst, maar zijn ook op een rij gezet voorin deze notitie, in hoofdstuk 1.

Door kennis uit wetenschap en praktijk met elkaar te verbinden, schetsen wij waar de te verwachten pedagogische opbrengst zit bij de invoering van de wet IKK, maar ook waarover nog besluiten genomen kunnen cq zouden moeten worden. De wet tekent de grote lijn uit; de praktijk moet zelf de plaatjes gaan inkleuren, ieder op een eigen manier.

Aanpak, werkwijze en leeswijzer

Bij het schrijven zijn wij uitgegaan van de wettekst, aangevuld met de toelichting die de Brancheorganisatie Kinderopvang naar haar leden heeft gecommuniceerd. Via diverse media is er al veel uitleg langsgesproken. Wij gaan er vanuit dat ondernemers deze informatie zelf tot zich nemen. Onze focus richt zich volledig op de pedagogische inhoud; wij hebben bewust gekozen voor wetenschappelijke en/of breed gedragen pedagogische bronnen.

Naast een beperkte literatuurstudie, hebben wij interviews afgenomen met zes professionals die verantwoordelijk zijn voor beleidswijzigingen in hun organisatie. Om een representatieve groep van professionals voor de interviews te verzamelen, hebben wij een oproep geplaatst op LinkedIn. De oproep is 1200 keer bekeken; er heeft zich slechts één persoon daadwerkelijk aangemeld voor een interview.

De andere vijf geïnterviewden hebben wij persoonlijk benaderd.

Met een gestructureerde vragenlijst (zie bijlage 1) hebben wij gesprekken gevoerd met:

- 1 stafpedagoog van een grote regionale aanbieder (kdv/bso/psz)
- 1 directeur/houder van een klein kindercentrum (kdv)
- 1 directeur van een landelijke koepelorganisatie (kdv/bso/psz)
- 3 locatiemanagers met vestigingen die varieerden van 2 tot 6 groepen en met teams die uit 6 personen bestonden tot teams van bijna 40 personen.

De gesprekken zijn uitgeschreven en weerspiegelen de meningen, ideeën, zorgen en wensen in de praktijk. Wij hebben op meerdere plaatsen quotes uit deze gesprekken –anoniem- opgenomen.

Onze theoretische leidraad bij het selecteren van literatuur en gespreksfragmenten is opgenomen in hoofdstuk 2. In de daarna volgende hoofdstukken 3, 4 en 5 komen de drie IKK-maatregelen aan bod. Wij sluiten af met het noemen van onze bronnen. In bijlage 1 is de vragenlijst opgenomen die gebruikt zijn bij de interviews. In bijlage 2 staat informatie over Nji en de auteurs.

Het nieuwe wettelijke kader: eigenstandige eisen in onderlinge samenhang

Zoals gezegd zijn enkele IKK-maatregelen doorgeschoven naar januari 2019. Hierdoor heeft de overheid meer tijd om de consequenties te bezien en nogmaals in gesprek te gaan met ondernemers en ouders voor bijstelling of oplossingen. De sector weet daarom nu nog steeds niet echt zeker wat haar te wachten staat. Maar, uitstel geeft ook extra tijd voor de sector om nog eens over zaken door te denken en hierover wellicht opnieuw bij de wetgever aan te kloppen. Pedagogische argumenten uit deze notitie kunnen daarbij wellicht behulpzaam zijn.



Uitstel lijkt in eerste instantie prettig: er is meer voorbereidingstijd. Toch wordt die latere ingangsdatum door de sector niet zondermeer als positief ervaren.

“Dat de BKR 3:1 is uitgesteld naar 2019 ondermijnt de impact van de drie andere eisen voor de babyopvang. Het hele pakketje van ‘mentorschap, vaste gezichten, specifieke scholing en BKR’ hoort juist mooi bij elkaar. Nu is het moeilijk om te bedenken hoe je het in 2018 voor de babygroepen gaat aanpakken met scholingseisen enzo”. (locatiedirecteur)

Tijdens de interviews kwamen wij regelmatig de verzuchting tegen dat het juist die ‘harde startdatum’ is, waar managers tegenaan lopen. In plaats van uitstel willen zij liever een overgangperiode krijgen om het eerst eens allemaal op de groep uit te proberen; zij hebben behoefte aan een tussenjaartje om te experimenteren met nieuwe vormen en mogelijkheden.

“Ik had liever een pakketje ‘pedagogische richtlijnen’ willen krijgen waar wij ons aan moeten houden. Dus liever ‘Zorg dat er altijd iemand op de groep staat die het kind goed kent’, dan een vast schema met vaste combinaties van kind en pm’er. Dit geeft onnodig veel werk om het te regelen en geeft onnodig veel gesoebal met de GGD om het te controleren.” (stafpedagoog)

Zo starten wij deze notitie al direct met een duidelijk verzoek richting wetgever:

> **Verzoek aan de overheid**

A. Dat de proceskwaliteit streng bewaakt wordt is belangrijk en een goede zaak. Dit wordt door de uitvoeringspraktijk zondermeer onderschreven. Maar mag de sector zelf –een afgebakende periode- experimenteren met manieren om de structurele kwaliteit dienstbaar te maken aan een optimale proceskwaliteit, aangesloten op het specifieke van locatie en situatie?

Josette Hoex & Su'en Verweij-Kwok

Nederlands Jeugdinstituut/Nji
Utrecht, september 2017



1 De aanbevelingen uit de notitie op een rij

In deze notitie is wetenschappelijke kennis en praktijkkennis bij elkaar gebracht met de bedoeling om beter te begrijpen waarom de IKK-maatregelen bijdragen aan het verbeteren van de pedagogische opvangkwaliteit. De maatregelen als zodanig mogen dan duidelijk zijn, de 'pedagogische winst' is niet altijd even duidelijk. Die twijfel hoorden wij in de interviews, die conclusies trokken wij soms zelf ook. Daaruit ontstonden vragen.

Wat kan een ondernemer doen om de uitvoering van een maatregel tot pedagogische winst te maken? En op welke manier zou de overheid hier nog iets kunnen toevoegen waardoor bepaalde keuzes op sectorniveau doorgevoerd kunnen worden, zonder dat de individuele ondernemer zich hierdoor uit de markt prijst met een hogere kostprijs?

Die vragen en overwegingen staan in de lopende tekst, op de plaats waar ze inhoudelijk thuishoren. Ze staan hieronder bij elkaar als 'wensen- cq boodschappenlijst' voor de partijen die gezamenlijk van de wet IKK een succes moeten gaan maken.

1.1 20 actiepunten voor ondernemer, overheid en wetenschap

Uit: Inleiding

> Verzoek aan de overheid

A. Dat de proceskwaliteit streng bewaakt wordt is belangrijk en een goede zaak. Dit wordt door de uitvoeringspraktijk onderschreven. Maar mag de sector zelf –een afgebakende periode- experimenteren met manieren om de structurele kwaliteit dienstbaar te maken aan een optimale proceskwaliteit? Ondernemers hebben behoefte aan een overgangperiode zodat zij de IKK-maatregelen (grote lijn) kunnen aansluiten op het specifieke van hun locatie en situatie (inkleuren).

Uit: hoofdstuk 3 BKR 1:3 voor 0-jarigen

> Overweging voor de ondernemer

B. De nieuwe BKR zet aan tot de keuze voor 'meer volwassenen in de groep' = ratio 3:9 of ratio 4:12, of tot de keuze voor 'minder kinderen in de groep' = ratio 2:6. De keuze voor 'meer volwassenen' biedt meer mogelijkheden voor een onderlinge efficiënte taakverdeling en is handig in de combinatie met andere maatregelen. De keuze voor minder kinderen in de groep(sruimte) geeft meer rust en biedt een veiliger setting voor hechting, welbevinden en betrokkenheid.

> Overweging voor de ondernemer

C. Ongeacht de keuze voor 'meer volwassenen in de groep' of voor 'minder kinderen in de groep', de pedagogische kwaliteit wordt in beide gevallen versterkt als het wordt gecombineerd met groepsstabiliteit, oftewel de vaste pedagogisch medewerker per groep. Deze vertrouwdheid zorgt ervoor dat de pedagogisch medewerker de baby's beter leert kennen (gedrag lezen) en de groepsleden elkaar beter leren kennen (meer sociale interactie, rijker en verdiept spel).

> Overweging voor de ondernemer

D. De keuze voor 'meer volwassenen op de groep' maakt het moeilijk(er) om stagiaires te plaatsen. Hoe ga je om met stageplaatsen in de babygroepen; welke mogelijkheden wil en kan je blijven bieden?



> **Vraag aan de wetenschap**

E. 'Onderzoek laat zien dat meer pedagogisch medewerkers op minder kinderen een kwaliteitskenmerk is, maar wat de meest optimale groepsomvang en opvoeder-kind ratio is kan niet worden vastgesteld. 'In de pedagogische praktijk spelen altijd veel factoren tegelijk een rol, die elkaar per regio en per kindercentrum op een unieke manier beïnvloeden.' (Singer & de Haan 2013)
Deze constatering vraagt om verder onderzoek; wat is dat complex van pedagogische factoren dat ertoe doet voor pedagogische kwaliteit in (baby)groepen, en hoe interfereren die factoren onderling?

> **Verzoek aan de overheid**

F. Bij de IKK-maatregelen ten gunste van babyopvang, ontbreekt nog de meest fundamentele voorwaarde: de verplichting om 'horizontale 0-groepen' te hanteren. Uit alle onderzoek blijkt dat een beschermde, 'horizontale' opvangomgeving voor de 0-jarigen de beste opvangkwaliteit garandeert. De beleidskeuze om dit door te voeren is vanwege de kosten nauwelijks haalbaar voor een individuele ondernemer. Alleen de overheid is in de positie om die beleidskeuze, -en daarmee kwaliteitsverbetering-, sectorbreed af te dwingen.

De overheid zou de afzonderlijke 'baby-maatregelen' versterken door dit als extra wettelijke kwaliteitseis op te nemen. Gezien de meerkosten voor de gehele sector, moet de overheid een financiële compensatie bieden (ander tarief en toeslagbedrag voor babyopvang).

NB. Voor het juist interpreteren van de bestaande maatregel, en voor het opstellen van een eventuele aanvullende maatregel, is de definitie van 0-jarige in relatie tot 'baby' relevant. Betreft het een kalendermaat (0-12 maanden), of een ontwikkelingspsychologische term (0 – 1,5 jaar)?

> **Overweging voor de ondernemer**

G. In aansluiting op de horizontale 0-groep, kiest de ondernemer op basis van eigen visie en mogelijkheden voor een horizontale of verticale groepsindeling voor de opvang vanaf 1 jaar.

> **Opdracht aan de sector**

H. Er moet een explicitering komen van de noodzakelijke competentie van baby-groepsleiding. Met een aangepast competentieprofiel kan scholing en na-/bijbscholing worden uitgezet. In feite is dit een nieuw specialisme in de functie van pedagogisch medewerker.

> **Opdracht aan de sector**

I. In de functiebeschrijving van de pedagogisch coach moet specifieke aandacht voor begeleiden en ondersteunen van babyteams staan, vanuit specialistische kennis.

> **Overweging voor de ondernemer**

J. Groepsleiding, -met name op de babygroepen-, moet aangesteld worden met een aanstelling van minimaal 3 dagen per week, en ingeroosterd worden op vaste dagen. Het vast-inroosteren moet even vanzelfsprekend worden als op scholen. De doorgaande ontwikkellijn is gebaat bij continuïteit en herkenbaarheid. Dit maakt ook het realiseren van de andere maatregelen (Vaste gezichten, Mentor) een stuk eenvoudiger, en min of meer overbodig.

> **Verzoek aan de overheid**

K. Bij het opnieuw vaststellen van groepsgrootte in relatie tot ratio, moet de mogelijkheid bestaan om de huishoudelijke hulp als gespecialiseerde medewerker mee te tellen. Hiervoor moet een heldere taakverdeling tussen de pedagogisch medewerker/pm en de huishoudelijke medewerker/hm worden vastgelegd in het pedagogisch beleid.



> **Overweging voor de ondernemer**

L. Een ondernemer moet vanuit zijn pedagogische visie stelling nemen op 'klantvriendelijkheid'. Dit vraagt om een herijking van waarde en betekenis voor jonge kinderen, en een daaraan afgestemd dienstenaanbod aan ouders. De vanzelfsprekendheid dat het dienstenaanbod zich voegt naar ouders (financieel belang) moet beter in balans worden gebracht met een dienstenaanbod dat stabiliteit aan kinderen (pedagogische winst) biedt. Anders omgaan met de pedagogisch-maatschappelijke taakstelling van kinderopvang, geeft een sterkere basis voor proceskwaliteit.

> **Verzoek aan de overheid**

M. De wetgever moet in lijn met de eisen aan onderwijsinstellingen, maatregelen benoemen die de stabiliteit in de kinderopvang als totale sector harmoniseert. Het aspect van stabiliteit moet een sector-kenmerk zijn, en geen bedrijfskeuze van individuele houders.

Uit: hoofdstuk 4 Vaste gezichten criterium voor 0 jarigen naar maximaal 2

> **Overweging voor de ondernemer**

N. Werken met twee vaste gezichten betekent de verplichting van grote(re) contracten voor medewerkers op de babygroep. Een minimum van 3 dagen is verdedigbaar.

> **Overweging voor de ondernemer**

O. Werken met vaste gezichten dwingt tot -nieuwe- afspraken over vervanging en overdracht. De situatie is meer kwetsbaar.

> **Overweging voor de ondernemer**

P. Hoewel de vaste gezichten-maatregel niet geldt voor de flexibele opvang, is ook die opvang gebaat bij stabiliteit. Hoe kan flexibele opvang zich toch aanpassen aan de essentie van de maatregel, en hoe kan de maatregel toch dienstbaar zijn aan goede flexibele opvang?

> **Verzoek aan de overheid**

Q. Ook het werken met twee vaste gezichten is een extra argument om voor de 0-jarigen een horizontale opvanggroep te formeren. Dit zou een wettelijke verplichting moeten zijn, zodat houders hierop niet kunnen concurreren.

Uit: hoofdstuk 5 Maximaal 3 uur per dag afwijken BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten

> **Verzoek aan de overheid**

R. In de wet-tekstuele beschrijving staat: '(...) In plaats daarvan moet de houder in zijn pedagogisch beleidsplan opnemen op welke tijden afgeweken kan worden van de beroepskracht-kindratio en op welke tijden in ieder geval niet wordt afgeweken en derhalve wordt voldaan aan de beroepskracht-kindratio.'. Het is winst als het absolute begrip 'welke tijd' ook uitgelegd mag worden als '*op welke tijden en/of in welke situaties*'. Juist door niet per definitie te kiezen voor absolute (klok-gebonden) tijden, maar ook specifieke pedagogische situaties als waardevol en belangrijk voor kinderen te benoemen, ontstaat er ruimte voor kwalitatief pedagogisch maatwerk. Als de oudercommissie akkoord gaat, zou de inspectie daarin moeten volgen.



> **Overweging voor de ondernemer**

S. Hoe jonger het kind, hoe meer aandacht er moet aangaan naar 'dezelfde handen', naar de voorspelbaarheid van de 'sensitieve kwaliteit'. Neem dus bij het roosteren en/of af hoc bepalen van pauzemomenten altijd mee of een medewerker op dat moment gemist kan worden in verband met 'sensitief-kwetsbare momenten' voor jonge of specifieke kinderen. Hierover moet zowel met individuele ouders als in algemene zin met alle ouders, goed worden gecommuniceerd. Ouders zullen de aandacht voor 'sensitieve kwaliteit' hoger waarderen dan een urenrooster-zondermeer.

In de IKK komt deze beschermende maatregel ook en expliciet aan de orde in de maatregel over de vaste gezichten voor baby's. Dit heeft dezelfde grondslag.

> **Overweging voor de ondernemer**

T. In het verlengde van individuele afspraken met ouders, moet de oudercommissie ook betrokken worden bij afspraken omtrent het omgaan met kwetsbare kinderen. De oudercommissie kan (mee) bepalen wat zij verstaat onder 'extra behoeften van kinderen' die zodanig zijn dat daar bij het pauzeren en roosteren rekening mee gehouden moet worden. Bijvoorbeeld een huilbaby of een baby met een dieet. Het kan een principieel streven zijn om altijd een bepaalde pedagogisch medewerker beschikbaar te hebben voor de zorg van een specifiek kind.

1.2 Nieuwe ronde, nieuwe kansen

Slechts drie nieuwe maatregelen, en dan toch zo'n lange lijst van opmerkingen, adviezen en aanbevelingen. Dat maakt de indruk dat er erg veel overwogen, hersteld en opnieuw bekeken kan worden.

Veel ondernemers maken zich grote zorgen over hun organisatie onder de wet IKK. Die zorgen gaan bijna altijd over de organisatorische en financiële haalbaarheid. Dat er pedagogische winst wordt behaald lijkt in die zorgelijke context van zoveel minder belang. En dat kan toch niet de bedoeling zijn van een reeks maatregelen die de kwaliteit van werken wil versterken.

Toch waren onze interview-professionals over het algemeen positief over wat de nieuwe wet gaat opleveren voor het pedagogisch domein. Veranderen is soms ook een mooi moment om de goede kant uit te gaan bewegen. Het dwingt tot Out of the Box - denken, tot innovatie, tot het opnieuw agenderen van oude wensen.

Of, zoals dat ene locatiehoofd zei:

"Het is een kans voor de kinderopvang om een paar zaken waar we al jarenlang last van hebben, eens goed onder een vergrootglas te leggen. Dit is het moment om serieus werk te gaan maken van een stabiele en daardoor betere pedagogische omgeving voor kinderen!"

Daar hebben wij als interviewers niets meer aan toe te voegen....



2 Theoretische oplegger

Uitgangspunten bij het bepalen van 'goede kinderopvang'

2.1 Vier pedagogische doelen als basis

In de wet IKK worden vier pedagogische basisdoelen beschreven. Opvangorganisaties moeten in hun pedagogisch beleidsplan vastleggen hoe zij deze in de praktijk brengen. De vier basisdoelen zijn (Riksen-Walraven 2000; Eliëns e.a. 2017):

1. Bieden van emotionele veiligheid

De opvoedomgeving biedt kinderen een veilige basis, waar zij zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn. Het bieden van een gevoel van veiligheid is de meest basale pedagogische doelstelling. Een veilig klimaat is ook voorwaarde voor het realiseren van de andere pedagogische doelen.

2. Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van persoonlijke competentie

De opvoedomgeving stelt kinderen in de gelegenheid om hun persoonlijke competentie te ontwikkelen. Het gaat om persoonlijke eigenschappen als veerkracht, impulscontrole, zelfstandigheid, zelfvertrouwen, flexibiliteit, motivatie, volharding, creativiteit en cognitieve en taalvaardigheden. Hierdoor leren zij om problemen beter aan te pakken en zich aan te passen aan (veranderende) situaties.

3. Gelegenheid bieden voor het ontwikkelen van sociale competentie

De opvoedomgeving stelt kinderen in de gelegenheid om hun sociale competentie te ontwikkelen. Het gaat om sociale kennis en vaardigheden, zoals het zich inleven in een ander, communiceren, samenwerken, anderen helpen, conflicten voorkomen en oplossen en het ontwikkelen van sociale verantwoordelijkheid.

4. Overdragen van waarden en normen

De opvoedomgeving draagt waarden en normen aan kinderen over, waardoor kinderen zich de cultuur eigen maken van de samenleving waarin zij opgroeien.

De vier basisdoelen laten zien wat ouders en kinderen mogen verwachten van de kinderopvang. Inzet op deze doelen geeft bestaansrecht aan een kinderopvangorganisatie. Elke organisatie bepaalt zelf op welke wijze dit in de praktijk wordt gebracht, afgestemd op eigen visie, mogelijkheden en klantwensen. Dit staat beschreven in haar pedagogisch beleid. (zie pijler 1; maatregel 'Concretisering pedagogische doelen in pedagogisch beleid'. Brancheorganisatie Kinderopvang 2017)

2.1.1 NCKO-kwaliteitsmodel

Het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek/NCKO benoemt een aantal kenmerken waaraan een goede opvangomgeving moet voldoen. Goede opvang moet de juiste voorwaarden scheppen om voor ieder kind een passende invulling te geven aan de vier pedagogische basisdoelen; ieder kind moet zich optimaal kunnen ontwikkelen. De wet IKK geeft hiervoor een aanwijzing en daarmee een verplichting naar de kinderopvang. (Zie pijler 1; maatregel 'Structureel volgen ontwikkeling'. Brancheorganisatie Kinderopvang 2017)

Het NCKO gebruikt het kwaliteitsmodel van Riksen-Walraven (2004) om de kenmerken van de opvoeders of opvoedsetting die een goed zorg- en opvoedproces bevorderen in relatie tot elkaar te zetten. Wat doet ertoe in pedagogisch opzicht in een goede opvangomgeving?

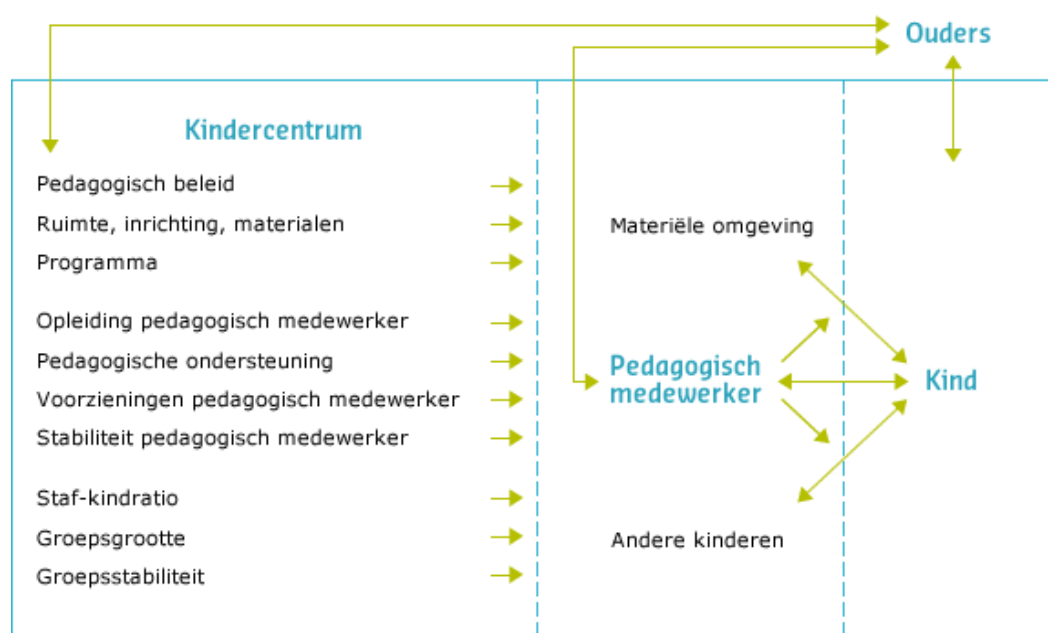


Bij het bespreken van de IKK-maatregelen gaat het om dezelfde vraag: Wat doet ertoe voor een goede -en zelfs betere- opvangomgeving? Vandaar dat wij het kwaliteitsmodel van Riksen- Walraven (Ijzendoorn et al, 2004, figuur 1) als uitvalsbasis nemen. Wij kijken of de nieuwe maatregelen concrete handvatten geven voor verbetering van de uitvoering, de proceskwaliteit. Versterken van de proceskwaliteit is de beoogde pedagogische winst.

Het kwaliteitsmodel maakt een onderscheid naar factoren die indirect (structurele kwaliteit / linkerhelft van het model) of direct (proceskwaliteit / rechterhelft van het model) van invloed zijn op welbevinden en ontwikkeling van kinderen.

In de Nederlandse setting richt de overheid zich met wettelijke voorwaarden altijd op de structurele kwaliteit. Het is de verantwoordelijkheid van de houder om binnen die verplichte voorwaarden, goede proceskwaliteit te realiseren.

Figuur 1



Model van factoren die direct of indirect van invloed zijn op het welbevinden en de ontwikkeling van een kind in de kinderopvang (Riksen-Walraven, 2004)

2.1.2 Proceskwaliteit

Een goede en gezonde opvangomgeving is het resultaat van zinvolle structurele voorwaarden die leiden tot optimale proceskwaliteit. Centraal staat de kwaliteit van de ervaringen die een kind opdoet in zijn interacties met de sociale en materiële omgeving. Daar vindt ontwikkeling plaats: in zijn interactie met de pedagogisch medewerker, andere kinderen en de materiële omgeving. In dit model zijn twee relevante indicatoren: de *interactievaardigheid* van de pedagogisch medewerker en het *effect* hiervan op kinderen.

De interactievaardigheid van de pedagogisch medewerker is voor de proceskwaliteit het meest bepalend; zij² biedt een kind veiligheid en stimuleert zijn ontwikkeling en heeft daarnaast een brugfunctie naar de omgang met andere kinderen en het benutten van (spel)materialen. Hoe beter de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen, hoe beter het welbevinden en de ontwikkeling van met name de jongere kinderen (Strik & Schoemaker, 2016).

² Vanwege het getalsmatige overwicht spreken wij over pedagogisch medewerkers in de vrouwelijke aanspreekvorm



Het Landelijk Pedagogenplatform Kindercentra/LPK heeft zienswijzen en uitgangspunten uit onderzoek en pedagogisch kaders bijeen gezet in de notitie Bouwstenen. Ook hier neemt doelgerichte en goed verlopende interactie een cruciale plaats in: '(...) De kinderopvang zorgt voor een liefdevolle, ontwikkelingsgerichte interactie met de kinderen. Dit betekent:

- een positieve groepssfeer en positieve contacten tussen kinderen onderling;
- voldoende goed verlopende communicatiecirkels (...) tussen kinderen en pedagogisch medewerkers;
- ontwikkelingsgerichte interactie (...) van pedagogisch medewerkers, aansluitend op interesse, behoefte en niveau van kinderen.' (LPK 2017)

Voor het beoordelen van effectiviteit op kindniveau gebruikt het NCKO de indicatoren 'welbevinden' en 'betrokkenheid'. Voor welbevinden kijkt zij naar gedrag dat laat zien dat kinderen zich veilig en ontspannen voelen en genieten van de activiteiten waarmee zij bezig zijn. Als er een zekere mate van welbevinden is, ontstaat de mogelijkheid van betrokkenheid. Met betrokkenheid wordt bedoeld dat een kind gericht, aandachtig en geconcentreerd bezig is met exploratie, spel of interacties met anderen. Betrokkenheid geeft aan dat er 'proximale processen' plaatsvinden waarin kinderen informatie opnemen en verwerken, en waarin ontwikkeling plaatsvindt.

Een goede kinderopvangomgeving moet dus zowel welbevinden als betrokkenheid voor ieder kind garanderen. Voor de IKK-maatregelen geldt dat zij moeten bijdragen aan meer welbevinden en een hogere betrokkenheid. Alleen dan is er pedagogische winst.

2.1.3 Input en outcome

In de 'deeltijd'-situatie van de Nederlandse kinderopvang is het versterken van proceskwaliteit een lastig iets. Uit de vierjaarlijkse NCKO-metingen blijkt dat het niveau van de interacties op de basale vaardigheden (Sensitieve-responsiviteit, Respect voor autonomie, Structureren en grenzen stellen) weliswaar –ruimvoldoende scoort, maar dat de educatieve vaardigheden (Praten en uitleggen, Ontwikkelingsstimulering, Begeleiden van interacties tussen kinderen) tussen onvoldoende en voldoende blijven hangen. Ondanks alle inspanningen om hierin verandering te brengen, lijkt dit resultaat nauwelijks te veranderen.

Als mogelijke oorzaak van die matige proceskwaliteit zeggen Singer en de Haan: *'Evenals in een gezin hebben kinderen in kindercentra vertrouwde relaties nodig voor hun emotionele veiligheid. De continuïteit die kinderen nodig hebben om een veilige relatie op te bouwen, kan echter te gering zijn als de uren waarop zij komen, uitsluitend worden bepaald door de opvangbehoeftes en werktijden van ouders'* (Singer & de Haan 2013).

Oftewel: het is een beetje dweilen-met-de-kraan-open als je aan proceskwaliteit werkt zonder de structurele voorwaarden aan te pakken. Deeltijd-opvang, geboden door deeltijd-professionals, is geen goede basis voor het realiseren van hoge proceskwaliteit. Of zoals een speelzaalmedewerkster tijdens een training zei:

"Kinderopvang is een mooie bloem, maar op schrale bodem".

Het kwaliteitsmodel is een belangrijke kapstok voor het beoordelen van de pedagogische winst van de IKK-maatregelen. Hoewel het NCKO niet langer de landelijke kwaliteitsmeting verricht, blijft haar kwaliteitsmodel naar verwachting gehandhaafd in de nieuwe Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang/LKK (2017). Dit model geeft de indicatoren om op termijn te controleren of de nieuwe IKK-maatregelen effectief zijn, te weten een betere en gezondere opvangomgeving voor ieder kind.

Met de wijziging van de wet IKK

- worden nieuwe en/of strengere eisen gesteld aan de input kant (structurele kwaliteit),
- met als beoogd effect een kwaliteitsverhoging aan de outcome kant (proceskwaliteit.).

Of de wet IKK werkelijk leidt tot pedagogische winst kan in de komende jaren duidelijk worden uit de GGD-inspectierapporten en uit de landelijke monitoring LKK.



3 BKR 0-jarigen 1:3, zowel bij horizontale als bij verticale groepen

3.1 Wat is de nieuwe IKK-maatregel per 01-01-2019

HOOFDSTUK 2. KWALITEITSEISEN DAGOPVANG EN BUITEN-SCHOOLSE OPVANG

Artikel 9. Stabiliteit van de opvang voor kinderen

1. Bij dagopvang vindt de opvang plaats in stamgroepen. Een kind wordt opgevangen in één stamgroep. De maximale grootte van de stamgroep wordt afgestemd op de leeftijd van de kinderen in de stamgroep, waarbij naarmate de kinderen in de stamgroep ouder zijn, de stamgroep uit meer kinderen mag bestaan. 2. De maximale grootte van de stamgroep wordt bepaald op grond van tabel 1 in bijlage 1, onderdeel a, bij dit besluit.

Nota van toelichting

De geldende beroepskracht-kindratio voor baby's (nuljarigen) wordt aangescherpt van 1 beroepskracht op 4 nuljarigen naar 1 beroepskracht op 3 nuljarigen. Deze aanpassing wordt doorgevoerd zodat er meer ruimte voor beroepskrachten ontstaat om baby's de gewenste verzorging en aandacht te geven. Beroepskrachten hebben bij een ratio van 1 beroepskracht op 3 nuljarigen bijvoorbeeld meer tijd en rust om in te spelen op individuele behoeften van een baby, bijvoorbeeld als een baby huult. Het inspelen op de individuele behoeften speelt bij baby's een belangrijke rol bij het voorkomen van stress door overprikkeling (Rixsen-Walraven, 2002).

Artikel 32. Overgangsbepaling bijlagen

De aanscherping van de beroepskracht-kindratio voor nuljarigen van 1 beroepskracht op 4 nuljarigen naar 1 beroepskracht op 3 nuljarigen en de versoepeling van de beroepskracht-kindratio voor kinderen vanaf 7 jaar van 1 beroepskracht op 10 kinderen naar 1 beroepskracht op 12 kinderen vindt plaats met ingang van 1 januari 2019.

3.1.1 Wat is de verandering?

De BKR wijziging van 1:4 naar 1:3 voor 0-jarigen is een concrete verandering in de groepsgrootte: deze wordt kleiner. Deze verandering in de structurele kwaliteit brengt onvermijdelijk veranderingen teweeg in de proceskwaliteit. Welke consequenties zijn er te verwachten?

3.1.2 De pedagogisch medewerker doet het beter...en dat is belangrijk!

Er zijn veel studies, curricula en raamwerken die een pedagogische onderbouwing geven voor hogere pedagogische kwaliteit als er minder kinderen in een groep zijn (samenvatting in Vermeer & Groeneveld, 2016). De NICHD studie (in Vermeer & Groeneveld, 2016) concludeert zelfs dat hoe dichter de ratio bij 1:1 ligt, hoe groter de kans op sensitieve opvoeding. Met elke verdubbeling van het aantal kinderen halveerde de kans op sensitieve opvoeding. Ook het OECD (2012c) onderbouwt deze duidelijke relatie met internationale studies. Een kleinere groep heeft directe invloed op de werkconditie van de beroepskracht en beïnvloedt daarmee (indirect) positief de ontwikkeling van kinderen.

Een kleinere groep dus, als belangrijke structurele voorwaarde voor een meer sensitieve benadering. De concrete vraag is alleen: bij welk aantal kinderen is dit optimaal; wat is de ideale babygroep-ratio? Schippers et al (2006) hebben in hun onderzoek het effect van ratio op de interactievaardigheid van de medewerker in twee verschillende werksituaties vergeleken: één situatie met de ratio 1:5 en één met ratio 1:3. Uit observatie bleek dat de pedagogisch medewerker haar interactievaardigheden significant beter uitvoert bij een ratio van 1:3, in vergelijking met de situatie ratio 1:5. Het grootste kwaliteitsverschil werd gemeten in de omgang met jongere kinderen.



In het onderzoek scoorden de pedagogisch medewerkers bij een ratio van 1:3 hoger op Sensitieve responsiviteit en Respect voor autonomie (basale interactievaardigheden). Over de totale breedte was de algehele kwaliteit van zorg bij 1:3 hoger dan bij 1:5. Dit onderzoek concludeert dat een lagere ratio leidt tot betere interacties tussen groepsleiding en kinderen. En dat is belangrijke pedagogische winst.

Het werk op een babygroep vraagt om specifieke kwaliteiten van een pedagogisch medewerker. In het Pedagogisch kader 0-4 staat: 'Een baby is sterk afhankelijk van volwassenen. Een intieme, zorgzame en betrouwbare relatie met de groepsleiding is belangrijk. Een jonge baby heeft behoefte aan vertrouwde mensen en een vertrouwde voorspelbare omgeving en ritme. Ze bouwen zelfvertrouwen en een eerste besef van 'Zelf' op als ze fysieke en emotionele veiligheid ervaren.

Baby's:

- (...);
- Hebben zekerheid, voorspelbaarheid en regelmaat nodig;
- Zijn gevoelig voor snelle schommelingen in gezondheid en welbevinden;
- Hebben stabiele relaties nodig met een beperkt aantal sensitieve volwassenen.

(Singer & Kleerekoper 2009)

In de methodiek van video-interactiebegeleiding/VIB gaat de aandacht uit naar de sensitieve interactie tussen verzorger en baby, als voorwaarde voor veilige hechting en gezonde ontwikkeling van baby's (Eliëns e.a. 2017). VIB benoemt interactie-competentie op zeven gebieden³.

> **Reageren en afstemmen**

De baby richt zich vanaf het allereerste moment op communicatie met zijn moeder. Kenmerkend voor de ontwikkeling van de communicatie is dat ouder en kind afwisselend initiatief nemen en op elkaars initiatief reageren. Ook bleken ouder en kind elkaar aan te voelen; wederzijdse afstemming in lichaamstaal speelt hierbij een grote rol.

> **Spiegelen en imiteren**

Onze hersenen zijn gericht op ontwikkeling in dialoog met behulp van spiegelneuronen. Zonder spiegelneuronen geen contact, geen spontaniteit en geen empathie. Het is van doorslaggevend belang dat de baby de kans krijgt dergelijke acties te realiseren. Spiegelacties ontwikkelen zich niet vanzelf, ze hebben er altijd een partner bij nodig.

> **Sturen en initiëren**

Tijdens de vorming van de eerste relatie leert het kind de algemeen geldende regels voor tussenmenselijke communicatie. In die relatie zijn kinderen niet slechts volgend, maar vanaf het begin zeer duidelijk initiatiefnemend. De initiatieven van kinderen worden steeds complexer en dit vraagt steeds genuanceerdere ontvangst van de ouders/verzorgers.

> **Afstemmen en aansluiten**

Genetische activiteit, neurobiologische structuur en ervaringen met de eigen omgeving staan in voortdurende wisselwerking met elkaar. Het is daarom belangrijk dat kinderen een spiegelende, betrokken en begripvolle omgeving ervaren. Van opgedane ervaringen ontstaan innerlijke belevings- en gedragspatronen. Zolang een kind de kans krijgt een normale ontwikkeling door te maken en kan steunen op betrouwbare ouders (verzorgers), heeft het een optimale individuele omgeving.

> **Ontvangen en begrijpen**

Er is wederkerigheid in de relatie tussen ouder en kind. Het initiatief van het kind is daarbij vertrek- en ijkpunt: wat is het (ontwikkelings)initiatief van het kind en wordt dit op een passende manier door de ouder ontvangen en begrepen?

³ In de genoemde onderzoeken gaat het om de relatie moeder - kind. Wat plaatsvindt tussen hen kan ook gebeuren tussen pedagogisch medewerker - kind als de pm vertrouwd is met een kind.



Kinderen kunnen alleen maar een stevig en stabiel zelfbewustzijn ontwikkelen als ze over relaties beschikken waarin ze zichzelf met hun persoonlijke eigenschappen en individuele temperament weerspiegeld zien.

> **Betrokkenheid en empathie**

Wanneer ouders de tijd nemen om hun kind te leren kennen, leren ze om zich in het kind te verplaatsen. Het (jonge) kind blijft gesteld op nabijheid, warmte en troost door onder andere aanraking. De juiste vorm van aanraking, nabijheid, contact en communicatie kan een reeks lichamelijke en emotionele reacties teweegbrengen waardoor het kind onder andere kalmeert, ontspant, groeit en zich behaaglijk voelt.

> **Initiatief en ontvangst**

Kinderen zijn gevoelig voor de subtiele, fijngevoelige aandacht van de ouder, die van enorm belang is voor de ontwikkeling van het kind. Een kind dat de ervaring mist dat anderen, en in het bijzonder zijn ouders, op zijn gevoelens ingaan, zal slechts met moeite emotionele resonantie kunnen ontwikkelen. De kerneenheid van interactie en contact ('initiatief en ontvangst') is te beschouwen als een deel van het hechtingsproces. (...)'

De aanwezigheid van sensitieve, vertrouwde verzorgers is voor een baby geen luxe of een prettig extraatje, maar noodzaak voor het opbouwen van neurobiologische structuren die de basis vormen voor het ontwikkelen van persoonlijke competentie. Baby's hebben dagelijkse individuele interacties met hun opvoeders nodig om zich emotioneel veilig te voelen en zich goed te ontwikkelen (Vermeer & Groeneveld, 2016; Schreuder, 2009; Singer en Kleerekoper, 2009). Zij hebben opvoeders nodig die hen begrijpen en hen kunnen 'lezen'; die de signalen van baby's zien, ontvangen en verwoorden. Stabiliteit en voorspelbaarheid vragen vanuit dit oogpunt om vaste verzorgers (zie de IKK-maatregel over Vaste gezichten).

In de babygroep vraagt dit extra aandacht omdat we weten dat baby's in de opvang hogere cortisolniveaus hebben dan thuis. Die verhoogde waarde geeft aan dat er sprake is van ervaren stress en onrust. De baby is in een staat van 'on-welbevinden'. Hoge langdurige cortisolniveaus hebben negatieve invloed op de cognitieve ontwikkeling van de baby (Albers, 2010). De kwetsbare groep 0-jarigen heeft de vertrouwde, herkenbare en sensitieve interactie van de groepsleiding dus extra hard nodig om tot gezonde ontwikkeling te komen.

De keuze voor een lagere BKR in de babygroepen kan niet anders dan de proceskwaliteit ten goede komen en het welbevinden en de betrokkenheid van baby's verhogen. Voorwaarde is wel dat de medewerker zich bewust is van het belang van goede en kindvolgende interactie en ook in staat is om deze op een effectieve manier in te zetten.

3.1.3 Minder baby's in een rustiger omgeving

Een kind minder en vooral een baby minder, zorgt letterlijk voor meer rust op de groep. Groeneveld (2008) heeft in haar vergelijking tussen kinderdagverblijven en gastoudergezinnen laten zien dat het geluidsniveau bij het laatste lager is dan bij kinderdagverblijven. Veel lawaai, gehuil en geluid maakt baby's onrustig; zij moeten zelf orde in de 'chaos' zien te scheppen en alle indrukken en informatie interpreteren en verwerken. Door de onrust kan ook het slapen minder goed gaan. Voldoende en ongestoorde slaaptijd is voor baby's van essentieel belang.

Minder baby's op de groep betekent niet alleen betere interactie tussen pedagogisch medewerker en baby, maar ook minder verschillende gezichten in de groep. Een kind hoeft minder andere kinderen te leren kennen. Aarts (2017) heeft aangetoond dat de scores voor groepsfunctioneren hoger zijn in kleinere groepen. Pedagogisch medewerkers kunnen de kinderen in de groep beter begeleiden en de spelkwaliteit gaat omhoog.



Baby's hebben met minder speelpartners te maken en kunnen zich in die kleine en overzichtelijke setting beter verbinden met elkaar. Minder baby's betekent ook dat er minder materiaal nodig is op de groep en dus minder vol oogt. Ook dit werkt visueel prikkelarm.

Kijkend naar de IKK-maatregel lijkt de bijgestelde BKR voor baby's van grote waarde. Baby's hebben Rust, Reinheid en Regelmaat (Spock) nodig, in sommige opvangorganisaties nog aangevuld met Respect voor hun behoeftes. Een omgeving die dat bewerkstelligt, verlaagt de stress voor de baby's en verhoogt hun welbevinden en betrokkenheid. De kwaliteit van die omgeving wordt door de IKK-maatregel versterkt dankzij de verhoogde mogelijkheid van een sensitieve, betrokken en kindvolgende interactie tussen een vertrouwde pedagogisch medewerker en het kind.

3.1.4 Opties voor uitvoering en verbetering

Voor het realiseren van deze maatregel moeten er vanuit pedagogisch oogpunt enkele grote besluiten genomen worden:

Groepsgrootte

Het lijkt voor de hand te liggen om de verandering te vertalen naar een kleine groep: minder kinderen met hetzelfde aantal pedagogisch medewerkers. Dit is het antwoord dat alle geïnterviewden als eerste reactie gaven: winst voor de baby's!

'De nieuwe BKR is goed voor baby's. Er komt meer rust en aandacht voor de individuele schema's en verzorging van baby's. Het versterkt de hechting en vergroot de ontwikkelingskansen.'

'De pm'er is meer spelbeschikbaar, kan intensiever contact maken, kan beter kindvolgend reageren, kan beter en langer observeren.'

Toch wordt ook de optie van het vergroten van de groep opengehouden. Soms speelt hierin mee dat daardoor makkelijker aan de andere IKK-maatregelen van Vaste gezichten en Mentorschap voldaan kan worden.

Door de ruimte anders in te delen en afgeschermd gedeeltes te maken kan men de baby's toch een gevoel van bescherming en veiligheid geven. Er kunnen basis-drietallen gemaakt worden die, afhankelijk van de activiteit, met elkaar in verschillende grootte (3kk-6kk-9kk-12kk) kunnen worden gecombineerd.

De vrees dat medewerkers elkaar voor de voeten gaan lopen, speelt nauwelijks. Uit de praktijk horen wij dat juist op de babygroepen de extra hand-en-span-dienst wordt ingezet.

Als ik bijspring is dat eigenlijk altijd op de babygroep. Verzorgingsmomenten, een huilbaby of een kindje dat zich niet zo lekker voelt; er is altijd wel een reden om de stagiaire of mijzelf als extra op de babygroep te zetten. Ik heb nooit gemerkt dat het vervelend was om daar met 3:8 te zijn i.p.v. de normale bezetting van 2:8. De nieuwe BKR zou in een situatie van 3:9 dus prima kunnen. (locatiemanager)

Een nadeel dat wordt genoemd bij het vergroten van groepen is de (on)mogelijkheid van stageplaatsen.

'Als je al met 3 of 4 volwassenen in de ruimte rondloopt, neem je er niet snel ook nog een stagiaire bij. En wij hebben juist op die groepen nu de meeste mogelijkheden voor stageplaatsen. Dat zou voor de opleidingen dus wel een verlies zijn. En voor onszelf eigenlijk ook wel; stagiaires kijken altijd weer met andere ogen rond!.' (pedagoog)



Organisaties zullen vanuit pedagogisch perspectief de keuze moeten maken uit de combinatie van ratio en groeps grootte:

> **Overweging voor de ondernemer**

B. De nieuwe BKR zet aan tot de keuze van: 'meer volwassenen in de groep = 3:9 of 4:12', of 'minder kinderen in de groep = 2:6'. De keuze van 'meer volwassenen' biedt meer mogelijkheden voor een onderlinge efficiënte taakverdeling en handig in de combinatie met andere maatregelen. De keuze voor minder kinderen in de groep (ruimte) geeft meer rust en biedt een veiliger setting voor hechting, welbevinden en betrokkenheid.

> **Overweging voor de ondernemer**

C. Wij bevelen in beide opties aan om dit te combineren met groepsstabiliteit, oftewel de vaste pedagogisch medewerker per groep. Deze vertrouwdheid zorgt ervoor dat de pedagogisch medewerker de baby's beter leert kennen en de groep elkaar ook beter leert kennen waardoor ze beter (samen) spelen.

> **Overweging voor de ondernemer**

D. Hoe ga je om met stageplaatsen in de babygroepen; welke mogelijkheden wil en kan je blijven bieden?

> **Vraag aan de wetenschap**

E. 'Onderzoek laat zien dat meer pedagogisch medewerkers op minder kinderen een kwaliteitskenmerk is, maar wat precies de beste groepsomvang en opvoeder-kind ratio is, kan niet worden vastgesteld. In de pedagogische praktijk spelen altijd veel factoren tegelijk een rol, die elkaar per regio en per kindercentrum op een unieke manier beïnvloeden.' (Singer & de Haan 2013)

Deze constatering vraagt om verder onderzoek; wat is dat complex van pedagogische factoren dat ertoe doet voor pedagogische kwaliteit, en hoe interfereren die factoren onderling?

3.1.5 Horizontaal / verticaal

Opnieuw ordenen van medewerkers en kinderen biedt kansen voor een nieuwe blik op horizontaal of verticaal. Uit alle babyonderzoek blijkt dat een horizontale opvangomgeving voor 0-jarigen de beste kwaliteit garandeert. Dit wordt bevestigd in het recente LKK-rapport (2017), al is die bevinding gebaseerd op een minimale dataset.

In het belang van rust, voorspelbaarheid en grip lijkt de horizontale groep voor 0-jarigen de prettigste setting te zijn. Het bezwaar hiertegen is wellicht dat er minder 'grote baby's/dreumesen' zijn die als voorbeeld en maatje kunnen dienen.

Dat een horizontale groep voor de overgang naar de dreumesgroep telproblemen geeft, is duidelijk...en duur! Toch gaat hier de voorkeur naar uit. Op dit punt zou de wetgever haar stem kunnen laten gelden.

Als de horizontale 0-groep een wettelijke verplichting zou zijn, geeft het geen financiële 'vervuiling' tussen ondernemers. Iedere organisatie moet haar aanbod dan verplicht hierop aanpassen.

Een wettelijk verplichte 0-groep zou alle IKK-maatregelen voor babyopvang samenbrengen en versterken.

Een verplichte 0-groep leidt in de praktijk tot twee modellen.



Naast de verplichte horizontale 0-groep heeft de houder de keuze voor een horizontaal (model 1) of verticaal (model 2) aanbod voor de 1- tot 4 jarigen:

Model 1. 0-groep & twee horizontale groepen van 1-2 jarigen + 3-4 jarigen

	Ratio	Ratio	Ratio	Ratio
0-jarigengroep (verplicht)	1:3	2:6	3:9	4:12
Dreumesgroep 1-2 jarigen	1:5	2:10	3:15	4:16
Peutergroep 3-4 jarigen	1:8	2:16	n.v.t.	n.v.t.

Model 2. 0-groep & verticale groep 0-4 jarigen

	Ratio	Ratio	Ratio	Ratio
0-jarigengroep (verplicht)	1:3	2:6	3:9	4:12
Gemengde groep 1-4 jarigen	1:7	2:13	3:16	n.v.t.

Beide opties vragen om keuzes van zowel ondernemer als wetgever:

> **Verzoek aan de overheid**

F. Bij de IKK-maatregelen ten gunste van babyopvang, ontbreekt nog de meest fundamentele voorwaarde: de verplichting om 'horizontale 0-groepen' te hanteren. Uit alle onderzoek blijkt dat een beschermde, 'horizontale' opvangomgeving voor de 0-jarigen de beste opvangkwaliteit garandeert. De beleidskeuze om dit door te voeren is vanwege de kosten nauwelijks haalbaar voor een individuele ondernemer. Alleen de overheid is in de positie om die beleidskeuze, -en daarmee kwaliteitsverbetering-, sectorbreed af te dwingen.

De overheid zou de afzonderlijke 'baby-maatregelen' versterken door dit als extra wettelijke kwaliteitseis op te nemen. Gezien de meerkosten voor de gehele sector, moet de overheid een financiële compensatie bieden (ander tarief en toeslagbedrag voor babyopvang).

NB. Voor het juist interpreteren van de bestaande maatregel, en voor het opstellen van een eventuele aanvullende maatregel, is de *definitie van 0-jarige* in relatie tot 'baby' relevant. Betreft het een kalendermaat (0 - 12 maanden), of een ontwikkelingspsychologische term (0 - 1,5 jaar)?

> **Overweging voor de ondernemer**

G. In aansluiting op de horizontale 0-groep, kiest de ondernemer op basis van eigen visie en mogelijkheden voor een horizontale of verticale groepsindeling voor de opvang vanaf 1 jaar.

3.1.6 Competentie pedagogisch medewerker

De nieuwe maatregel is alleen winst als je deze benadert vanuit het baby-belang, en niet -primair- om de werkdruk van de groepsleiding te verlichten.

'Het gaat niet om 'hetzelfde doen in meer tijd, maar om meer doen in dezelfde tijd' (directeur).

De nieuwe werksituatie moet dus ook werkelijk 'pedagogisch benut' worden. De vraag is of iedere pedagogisch medewerker daartoe in staat is.

Hier ligt een verbinding met de IKK-maatregel van pedagogisch coach (2019). Het is een opdracht voor deze nieuwe functie om de groepsleiding van babygroepen hierop te ondersteunen.

Aan pedagogisch medewerkers die met baby's werken zouden specialistische kwaliteiten gevraagd moeten worden; het verzorgen en begeleiden van 0-jarigen vraagt gerelateerde kennis en kunde.



Op korte termijn moet er helderheid en invulling komen met betrekking tot inhoud en coaching van de babygroep-medewerker:

> **Opdracht aan de sector**

H. Er moet een explicitering komen van de noodzakelijke competentie van baby-groepsleiding. In feite is dit een nieuw specialisme in de opleiding.

> **Opdracht aan de sector**

I. In de functiebeschrijving van de pedagogisch coach moet specifieke aandacht voor begeleiden en ondersteunen van babyteams staan, vanuit specialistische kennis.

3.1.7 Omvang en inhoud aanstelling

De huidige werksituatie van pedagogisch medewerkers met flexibele en/of kleine contracten maakt de inzet op een kwalitatief hoogwaardige opvangomgeving erg moeilijk. De individuele interactiekwaliteit kan nog zo hoog zijn, als medewerkers niet 'vertrouwd en bekend' zijn met een kind krijg je nooit hogere proceskwaliteit. Voor hoge proceskwaliteit is letterlijk 'proces-tijd' nodig. De oplossingsrichting gaat daarom naar: vaste medewerkers met vaste kinderen. Dit vereist een minimale contractomvang van medewerkers. Steeds meer organisaties stellen op dat punt al zwaardere eisen aan hun babygroep-medewerkers.

Meerdere respondenten gaven aan dat zij in het schuiven met groepsgrootte en ratio liever de mogelijkheid hadden willen krijgen om een huishoudelijke hulp aan het team toe te voegen. Juist omdat er op een babygroep zoveel geregeld en gezorgd moet worden, zouden extra handen op huishoudelijk gebied voldoende verlichting geven om de oude ratio te kunnen handhaven. Is het een denkbare optie om in de nieuwe BKR de huishoudelijke hulp mee te laten tellen als 'gespecialiseerde professional'?

De nieuwe ratio roept gedachten op over aangepast personeelsbeleid:

> **Overweging voor de ondernemer**

J. Groepsleiding, en met name op de babygroepen, moet aangesteld worden met een aanstelling van minimaal 3 dagen per week, en ingeroosterd worden op vaste dagen. Het inroosteren moet hetzelfde worden als voor leerkrachten op scholen. Dit maakt ook het realiseren van de andere maatregelen (Vaste gezichten, Mentor) een stuk eenvoudiger, en min of meer overbodig.

> **Verzoek aan de overheid**

K. Bij het opnieuw vaststellen van groepsgrootte in relatie tot ratio, moet de mogelijkheid bestaan om de huishoudelijke hulp als gespecialiseerde medewerker mee te tellen. Hiervoor moet een heldere taakverdeling tussen de pedagogisch medewerker/pm en de huishoudelijke medewerker/hm worden vastgelegd in het pedagogisch beleid.

3.1.8 In gesprek met ouders

Dat de nieuwe BKR-maatregel gewaardeerd zal worden door ouders lijkt evident. De pedagogisch medewerker heeft meer tijd en mogelijkheid om meer en betere informatie over een kind te communiceren met de ouder. Dit zal het beeld bij ouders versterken dat de professionaliteit en kwaliteit van de opvang hoog is. De babyopvang is nogal eens negatief in het nieuws gekomen vanwege de lage kwaliteit en de kwetsbaarheid van de zeer jonge kinderen die hiervan gebruik moeten maken. Voor ouders is het belangrijk dat de nieuwe wet juist voor deze groep aan kwaliteitsverbetering werkt. Toch is een andere BKR geen garantie voor betere proceskwaliteit. Daarvoor is ook een substantiële hoeveelheid proces-tijd voor de relatieopbouw van medewerker en baby noodzakelijk.



Er moet veel inhoudelijker met ouders worden gecommuniceerd over 'belang en waarde' van de kinderopvang, en de wijze waarop zichzelf daaraan kunnen bijdragen. Ook kunnen opvangorganisaties de nieuwe wet aangrijpen om het interne gesprek over de noodzakelijke voorwaarden voor proceskwaliteit opnieuw te gaan voeren. Het belang van vaste dagdelen om meer stabiliteit te creëren en een minimale afname, ligt als agendapunt voor de hand.

De afname van vaste dagdelen en/of het ophogen van de minimale opvangafname, is een pedagogische keuze die niet alleen uitwerkt in personeelsbeleid maar ook in klantcontact & -contract. Moet de ambitie van 'opvang bieden op tijden dat ouders niet beschikbaar zijn', niet worden herijkt?

Want, zoals iemand in een interview zei:

'Waarom kunnen school en psz wèl minimale aanwezigheid eisen vanuit het belang van kindontwikkeling, en werken wij nog steeds vanuit 'u vraagt, wij draaien?'. Zo neemt de kinderopvang zichzelf niet serieus. Welke pedagogische boodschap dragen wij uit als iedereen de hele week zomaar in en uit kan lopen, zowel als kind en als medewerker? Het is financieel klantvriendelijk, maar niet pedagogisch klantvriendelijk!'

Het zou ondersteunend aan de sector zijn, als de wetgever op dit punt maatregelen neemt. Dit herpositioneert de sector als een serieuze partner bij opvoeden en opgroeien, en een basale voorziening voor kinderen.

> **Overweging voor de ondernemer**

L. Opvangorganisaties moeten stelling nemen op 'pedagogische klantvriendelijkheid'. Dit vraagt om een herijking van haar waarde en betekenis voor jonge kinderen, en een daaraan afgestemd dienstenaanbod aan ouders. De vanzelfsprekendheid dat het dienstenaanbod zich voegt naar ouders (financieel belang) moet beter in balans worden gebracht met een dienstenaanbod dat stabiliteit biedt aan kinderen (pedagogisch belang). Anders omgaan met de pedagogisch-maatschappelijke taakstelling van kinderopvang geeft een sterkere basis voor proceskwaliteit.

> **Verzoek aan de overheid**

M. De wetgever moet in lijn met de eisen aan onderwijsinstellingen, maatregelen benoemen die de stabiliteit in de kinderopvang als totale sector bevorderen. Het aspect van stabiliteit moet een sector-kenmerk zijn, en geen bedrijfskeuze van individuele houders.



4 Vaste gezichten criterium voor 0-jarigen naar maximaal 2

4.1 Wat is de nieuwe IKK-maatregel per 1 januari 2018

HOOFDSTUK 2. KWALITEITSEISEN DAGOPVANG EN BUITEN-SCHOOLSE OPVANG

Artikel 9 stabiliteit van de opvang voor kinderen

4. Aan een kind in de leeftijd tot één jaar worden ten hoogste twee vaste beroepskrachten toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Indien er vanwege de grootte van de stamgroep met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd gewerkt wordt dan worden er ten hoogste drie vaste beroepskrachten toegewezen aan een kind in de leeftijd tot één jaar.

Nota van Toelichting

Een vaste, vertrouwde beroepskracht is voor ieder kind in de dagopvang een belangrijke voorwaarde om zich emotioneel veilig te kunnen voelen. Dit geldt temeer voor hele jonge kinderen. Een vaste beroepskracht kent het kind goed en is daardoor in staat om te herkennen waar een kind behoefte aan heeft en hier vervolgens naar te handelen. Om die reden bepaalt artikel 9, vierde lid, dat aan een kind in de leeftijd tot één jaar ten hoogste twee vaste beroepskrachten worden toegewezen, waarvan per dag ten minste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind. Met deze bepaling wordt bewerkstelligd dat op de dagen dat de baby aanwezig is ten minste één beroepskracht werkzaam is die een vaste beroepskracht van het kind is. Het voorgaande geldt wanneer in een stamgroep op grond van artikel 7, tweede lid, met een of twee beroepskrachten wordt gewerkt. Wanneer de stamgroep een dusdanige grootte heeft dat er op grond van artikel 7, tweede lid, met drie of meer beroepskrachten tegelijkertijd dient te worden gewerkt, mogen er ten hoogste drie vaste beroepskrachten aan een kind in de leeftijd tot één jaar worden toegewezen.

(bron: Staatsblad 2017)

3. Pijler: Stabiliteit en meer ruimte voor pedagogisch maatwerk

Maatregel: **Maximaal 2 vaste gezichten voor 0-jarigen**

Vindplaats: AMvB (Besluit kwaliteit)

Inhoud: Aan een kind worden twee vaste pedagogisch medewerkers toegewezen. Op de dagen dat het kind komt, is altijd minimaal één van deze twee pedagogisch medewerkers werkzaam. Als de omvang van de stamgroep vraagt om inzet van meer dan twee pedagogisch medewerkers, dan mogen maximaal drie vaste pedagogisch medewerkers aan het kind worden toegewezen. Naast het 'vaste gezicht' kunnen andere pedagogisch medewerkers worden ingezet. Voor kinderen met een flexibele dagen geldt het 'vaste gezichten-eis' niet.

In de uitwerking kun je ervoor kiezen om in een groep met 0-jarigen (horizontaal of verticaal) twee pedagogisch medewerkers in te zetten die de hele week samen de vijf wekdagen bezetten (bv. één werkt drie dagen en de ander werkt de andere twee dagen), zoals in onderstaand schema. Je kunt er ook voor kiezen om aan iedere baby twee pedagogisch medewerkers als 'vaste gezichten' te koppelen.

Actie:

- Roostering aanpassen¹ zodat twee pedagogisch medewerkers (c.q. drie wanneer meer dan twee pedagogisch medewerkers vereist zijn) met elkaar de hele week werken c.q. er voor elke baby altijd minimaal één van de vaste gezichten werkt op de dagen dat het kind komt.
- Aanpassen pedagogisch beleidsplan / locatie specifiek werkplan.
- Adviesaanvraag oudercommissie op gewijzigd pedagogisch beleid.
- Ouders op de hoogte stellen wie de vaste gezichten van het kind zijn.

(bron: Brancheorganisatie kinderopvang 2017)

4.2 Wat is de verandering?

Onder de wet IKK mogen aan baby's ten hoogste twee vaste beroepskrachten toegewezen worden waarvan per dag tenminste één beroepskracht werkzaam is in de stamgroep van dat kind gedurende de opvangtijd van de baby. (zie pijler 3; maatregel 'Maximaal 2 vaste gezichten voor 0-jarigen' Brancheorganisatie Kinderopvang 2017).



De maatregel van vaste gezichten maakt deel uit van het baby-maatregelenpakketje: *mentorschap, vaste gezichten, specifieke scholing en BKR*. Alle maatregelen dragen bij aan het realiseren van die vertrouwde, herkenbare en begrijpelijke omgeving waarbinnen de baby functioneert, daarbij geholpen door een pedagogisch medewerker die hem in zijn eigenheid en behoeftes goed kent en begrijpt. De IKK-maatregel van twee vaste gezichten levert daaraan een extra bijdrage. De specifieke toegevoegde waarde van de twee gezichten-regeling is dat een baby vergeleken met nu, één vast gezicht minder hoeft te kennen gedurende zijn opvangtijd. Als de baby binnenkomt is één van de twee vaste gezichten altijd aanwezig, tot aan zijn vertrek. Deze twee vaste gezichten zien de baby het frequentste en kennen hem het beste. Voor de meeste ondernemers is het invoeren van deze maatregel een lastige uitdaging. De ochtend- en avondbezetting op de groep stemt de ondernemer af op de te verwachte groeps grootte (meestal één beroepskracht). Voor de fulltime baby (die als eerste komt en als laatste weggaat en die vier a vijf dagen naar het kinderdagverblijf komt) moet één van de twee vaste gezichten ook in die uren aanwezig zijn. Het belang van een aanbod met 'vastigheid' in de zin van vertrouwdeheid en bekendheid, is in hoofdstuk 2 al uitvoerig aan de orde geweest. Die onderbouwing wordt in dit hoofdstuk niet opnieuw herhaald. Wij gaan slechts kort in op de vertrouwde medewerker.

4.2.1 Roosters voor en na 1 januari 2018

Een voorbeeld van een personeelsrooster op een babygroep anno 2017:

Marieke, Roos, en Kim werken op de babygroep; zij werken respectievelijk 3 dagen, 4 dagen en 3 dagen.

De bovenste rij medewerkers heeft vroege dienst om 7.00; de laatste rij heeft late dienst en sluit om 18.30.

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Marieke	Marieke	Roos	Kim	Kim
Roos	Roos	Kim	Marieke	Roos

Elke baby ziet altijd één van de drie vaste gezichten gedurende de opvangtijden.

4.2.2 Kwaliteitsmodel

Van drie naar twee vaste gezichten is een verandering in de structurele kwaliteit, met veranderingen in de proceskwaliteit. Hieronder wordt beschreven welke te verwachten consequenties dit heeft en hoe dit onderbouwd is.

4.3 De pedagogisch medewerker kent de baby beter

Doordat iedere pedagogisch medewerkers vanaf 01-01-2018 minder baby's onder haar hoede heeft, wordt zij voor de baby's een vertrouwd gezicht. Pedagogisch medewerker en baby leren elkaar beter kennen. Dit draagt bij aan het eerste basisdoel in de wet: het bieden van emotionele veiligheid.

Mirjam Gevers legt in het Pedagogisch Curriculum (BKK, 2017) uit dat de interactievaardigheid van de pedagogisch medewerkers bijdraagt aan dit doel. Met name de interactievaardigheid Sensitieve responsiviteit zorgt ervoor dat een kind zich begrepen, geaccepteerd en veilig voelt. Sensitieve responsiviteit gaat over de vaardigheid om signalen op te merken (sensitief) waarmee een kind aangeeft dat het zich niet goed voelt of behoefte heeft aan ondersteuning. Vervolgens moet er een adequate en passende reactie komen (responsief) waaruit blijkt dat je de signalen van het kind goed begrepen hebt. Het gaat dus om signalen oppikken, herkennen, interpreteren en er op reageren.



Opvoeders die het kind regelmatig zien zullen beter in staat zijn sensitieve opvoeding te bieden omdat zij het kind beter kennen, en kinderen zullen zich veiliger voelen bij een vertrouwd persoon. In een recente studie rapporteerde Universiteit Leiden dat, na afloop van een interventie met aandacht voor verbetering van sensitiviteit van gastouders, het welbevinden van kinderen verbeterde, maar alleen voor die kinderen die veel tijd hadden doorgebracht met een vertrouwde opvoeder (Groeneveld, Vermeer, van IJzendoorn, Linting, 2016, in Vermeer & Groeneveld, 2016).

Uit hechtingsonderzoek (Vermeer & Groeneveld in BKK, 2017) blijkt dat kinderen veilig gehecht kunnen raken aan meer dan één persoon en ook aan niet-biologisch verwanten, zoals een professioneel opvoeder. Voor een veilige gehechtheid is de emotionele afstemming tussen kind en opvoeder van essentieel belang. Contact maken en elkaar steeds beter leren kennen gebeurt tijdens alledaagse ervaringen zoals opgepakt en getroost worden wanneer het kind verdriet heeft. In stressvolle situaties zoekt de baby nabijheid bij de gehechtheidsfiguur, deze kan troost bieden.

Een voorwaarde van sensitieve opvoeding is dat baby's regelmatig één-op-één contact hebben met opvoeders. De kans op hoge proceskwaliteit wordt vergroot als er letterlijk veel proces-tijd is. De pedagogisch medewerker kent de baby beter en kan adequater reageren op de signalen.

4.3.1 De stimulerende professional

Ontwikkeling en exploratie staan centraal in het eerste levensjaar van baby's. Bijna 75% van de hersenen van baby's wordt de eerste twee jaar gevormd. Het manifest *1001 kritieke dagen* (NVO, NIP, DAIHM, Stichting Babywerk) pleit daarom voor versterking van de zorg voor de eerste 1001 dagen (zwangerschap + babytijd tot twee jaar).

In de NCKO-kwaliteitspeiling (Fukkink, et al., 2013) scoorden de pedagogisch medewerkers op babygroepen het laagste op Ontwikkelingsstimulering en Begeleiden van interacties; dit was significant lager dan pedagogisch medewerkers op peutergroepen. In interactie met de materiële omgeving moet het team kijken naar de variëteit aan beweegmogelijkheden, naar gebruik van en omgaan met verschillende materialen en naar hun eigen creativiteit. Zo kunnen zij persoonlijke competentie en zelfvertrouwen van baby's vergroten. Met een stabiel team kan er duurzaam en verdiepend gewerkt worden aan de materiële omgeving dat weer een impuls geven aan de interactievaardigheden ontwikkelingsstimulering en begeleiden van interacties.

4.3.2 Opvoeder-kind interacties hebben invloed op de groep

Als de kwaliteit in de één-op-één interactie goed is en de pedagogisch medewerkers de baby's op de groep goed kennen, heeft dat een positieve invloed op de groepssfeer (Singer & Kleerekoper, 2009; Balledux, 2005). Welbevinden bij baby's is een heel dynamisch speelveld van factoren die zich niet altijd laten beïnvloeden. In ieder geval weten we dat de stabiliteit van de pedagogisch medewerker een positieve invloed heeft op de relatie met de baby en daarmee de hele groep positief beïnvloedt. We zien rust, stressreductie, adequaat reageren op signalen en veel emotionele aandacht.

4.4 Opties voor uitvoering en verbetering

Het uitvoeren van deze maatregel is een hoge mate technisch-organisatorisch van aard. De meest voor de hand liggende aanpak, waarbij er zowel organisatorische als pedagogische winst kan ontstaan, is het aangaan van grotere contracten.



Voor de babygroepen neem ik bij voorkeur mensen aan die voltijd willen werken. Minder dan 4 dagen per week is geen optie. Zo is direct duidelijk voor sollicitanten dat er aan de kwaliteit van de babyopvang andere eisen worden gesteld. Een zo hoog mogelijke stabiliteit is daar de belangrijkste kwaliteitsfactor". (locatiehoofd)

In het voorbeeld waarmee het hoofdstuk startte betekent dit: het rooster zo invullen dat beide rijen door maximaal twee gezichten worden bezet. Dat geeft de nieuwe situatie:

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Marieke	Marieke	Marieke	Kim	Kim
Kim	Kim	Kim	Marieke	Marieke

Uiteraard geldt dit rooster voor groepen die 'vijf-dagen-baby's' hebben; de meeste baby's gaan twee á drie dagen naar het kinderdagverblijf. Dat laat onverlet dat grotere contracten onmisbaar zijn; er mist namelijk de inzet van één vast gezicht. Bij baby's die drie dagen of meer komen kan dit om verandering vragen. Dit is natuurlijk afhankelijk van hoe een ondernemer de contracturen verdeelt per werknemer. Er zijn ook ondernemers die de ochtend en de avond altijd twee beroepskrachten inroosteren, en beroepskrachten die tien á elf uur werken op een dag. De stelregel is: hoe groter de contracten, des te minder de belasting voor de ondernemer met de invoering van deze maatregel.

Naast het pedagogische voordeel van 'hoe meer stabiliteit, hoe beter', zijn er ook nadelen. Meer vaste gezichten maakt de situatie meer kwetsbaar, bijvoorbeeld bij -langdurende- ziekte of afwezigheid. Zowel ouders als kinderen raken hun ankerpunt kwijt. Ditzelfde bezwaar geldt voor de vaste mentor. Hoe regel je de overdracht cq vervanging van een medewerker die een intensieve en persoonlijke band heeft opgebouwd met een kind en zijn ouders?

> **Overweging voor de ondernemer**

O. Werken met vaste gezichten dwingt tot -nieuwe- afspraken over vervanging en overdracht. De situatie is meer kwetsbaar.

> **Overweging voor de ondernemer**

P. Hoewel de vaste gezichten-maatregel niet geldt voor de flexibele opvang, is ook die opvang gebaat bij stabiliteit. Hoe kan flexibele opvang zich toch aanpassen aan de essentie van de maatregel, en hoe kan de maatregel toch dienstbaar zijn aan goede flexibele opvang?

Het werken met twee vaste gezichten is extra van waarde in de situatie van een horizontale 0-groep (zie hoofdstuk 2).

> **Verzoek aan de overheid**

Q. Ook het werken met twee vaste gezichten is een extra argument om voor de 0-jarigen een horizontale opvanggroep te formeren. Dit zou een wettelijke verplichting moeten zijn, zodat ouders hierop niet kunnen concurreren.



5 Maximaal 3 uur per dag afwijken BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten. Bij afwijken minimaal de helft BKR inzetten

5.1 Wat is de nieuwe IKK-eis per 01-01-2018

HOOFDSTUK 2. KWALITEITSEISEN DAGOPVANG EN BUITEN-SCHOOLSE OPVANG

Artikel 7. Aantal beroepskrachten

4. Indien bij dagopvang per dag ten minste tien aaneengesloten uren opvang wordt geboden, kunnen, in afwijking van het tweede lid, met inachtneming van artikel 3, derde lid, onder a, en vierde lid, voor ten hoogste drie uren per dag minder beroepskrachten worden ingezet, met dien verstande dat gedurende de uren dat minder beroepskrachten worden ingezet ten minste de helft van het aantal beroepskrachten, vereist op grond van het tweede lid, wordt ingezet. De in de eerste zin bedoelde afwijkende inzet kan op de dagen van de week verschillen, zij het dat de afwijkende inzet niet per week verschilt.

Nota van toelichting

De huidige drie-uursregeling, zoals opgenomen in de Regeling kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen 2012, behelst dat er bij opvang van 10 uur of langer per dag gedurende maximaal 3 uur per dag mag worden afgeweken van de beroepskracht-kindratio, waarbij ten minste de helft van het aantal benodigde beroepskrachten volgens de beroepskracht-kindratio moet worden ingezet. Deze ruimte voor afwijking van de beroepskracht-kindratio is nodig zodat beroepskrachten voldoende pauze kunnen nemen en de werktijden voor hen niet te lang worden. Voor het afwijken van de beroepskracht-kindratio gelden in de huidige drie-uursregeling vaste tijdvakken. Tussen 9.30 uur en 12.30 uur en tussen 15.00 uur en 16.30 uur mag niet worden afgeweken.

In onderhavig besluit wordt de regeling voor de afwijkende inzet van het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten anders vormgegeven. Er worden in het besluit geen tijdvakken opgenomen waarbinnen afwijken van de beroepskracht-kindratio wel of niet is toegestaan. In plaats daarvan moet de houder in zijn pedagogisch beleidsplan opnemen op welke tijden afgeweken kan worden van de beroepskracht-kindratio en op welke tijden in ieder geval niet wordt afgeweken en derhalve wordt voldaan aan de beroepskracht-kindratio.

De houder dient de ouders nadrukkelijk te informeren over deze tijden. Een beschrijving van genoemde tijden is van belang, aangezien het voor ouders inzichtelijk moet zijn op welke tijden wordt voldaan aan het minimaal aantal vereiste beroepskrachten en op welke tijden het mogelijk is dat er minder beroepskrachten worden ingezet. Deze beschrijving dient de exacte tijden waarop kan worden afgeweken en waarop in ieder geval wordt voldaan aan de beroepskracht-kindratio te bevatten. Een beschrijving van tijdvakken waarbinnen mogelijk afwijking kan plaatsvinden, volstaat niet. Door bovenstaande aanpassingen ontstaat meer ruimte voor maatwerk voor houders. Zij kunnen hierdoor zelf bepalen op welke tijdstippen verantwoord kan worden afgeweken van de beroepskracht-kindratio op basis van het dagritme op het betreffende kindercentrum of de betreffende peuterspeelzaal.

Maatregel: **Maximaal 3 uur per dag afwijken van BKR**

Vindplaats: AMvB (Besluit kwaliteit)

Inhoud: Bij aaneengesloten openstelling van tien uur of meer per dag kan maximaal drie uur per dag worden afgeweken van de vereiste BKR. Daarbij wordt minimaal de helft van de vereiste BKR ingezet. In het pedagogisch beleidsplan wordt opgenomen op welke tijden wel en op welke tijden niet wordt afgeweken van de BKR. Dit kan per weekdag verschillen, maar moet wel voor elke week hetzelfde zijn. De tijden waarop wordt afgeweken van de BKR, worden actief naar alle ouders gecommuniceerd.

Actie:

- Aanpassen pedagogisch beleidsplan en aanpassing roostering².
- Adviesaanvraag oudercommissie op gewijzigd pedagogisch beleid.
- Actieve communicatie naar alle ouders (vermelden op website en in beleidsplan volstaat niet).

(bron: Brancheorganisatie kinderopvang 2017)



5.2 Wat is de verandering?

Jonge kinderen hebben een andere tijdsbeleving dan oudere kinderen of volwassenen. Ze leven in het nu. Een hele dag op een kinderdagverblijf is voor een kind een eindeloze stroom van ervaringen, waarin het uit zichzelf moeilijk een patroon of ritme kan ontdekken. Het gevoel van 'structuur' in de zin van herkenbaarheid en een gevoel van grip op wat hen overkomt, krijgen kinderen door ritmes, routines en rituelen. Groepsleiding moet letterlijk 'orde in de ervarings-chaos' brengen. Dit doet zij door handelingen en gebeurtenissen in een bepaald patroon of ritme te laten terugkomen. Het is een grote uitdaging, iedere opvangdag opnieuw, om compromissen te vinden tussen de verplichtingen die de volwassenen hebben en de biologische ritmes en behoeften van kinderen. (Singer & de Haan 2013)

In het kwaliteitsmodel (figuur 1, hoofdstuk 1) staan 'programma' en 'stabiliteit pedagogisch medewerker' als indicatoren voor de structurele kwaliteit. Hoe stabielere de aanwezigheid van de bekende en vertrouwde pedagogisch medewerker die precies weet hoe de spel-, drink-, verschoon- en slaap-momenten gaan, des te meer houvast een kind heeft in zijn zoeken naar grip. Niet alleen een vast dagritme/programma geeft dat houvast, maar ook dezelfde handen die verzorgen, hetzelfde grapje bij het eten, die stem van het slaapliedje voor het slapen. In de Nederlandse kinderopvang wordt het belang van die voorspelbaarheid op dat heel sensitieve niveau, weer meer en meer onderkend.

De wetgever kan hier maar tot op bepaalde hoogte invloed op uitoefenen; de echte sensitieve manier van pedagogisch werken wordt immers op de werkvloer bepaald en gemaakt. Met de aanwijzing van de maatregel over een beperkte afwijking van de BKR tijdens de opvangdag in een wet die inzet op kwaliteitsverbetering, geeft de wetgever het signaal dat pauzeregelingen niet enkel gaan over een goede arbeidssituatie voor de professional, maar ook van invloed zijn op het welbevinden van kinderen. Dat één van de pedagogisch medewerkers zijn pauze heeft, betekent voor die ene baby wellicht dat het ineens door andere handen wordt verzorgd en door een andere stem wordt toegesproken. Dat dit dezelfde handen zijn als die van vorige week, is voor een mensje dat in het nu leeft, niet herkenbaar, geeft dus nauwelijks herkenbaarheid en leidt tot minder welbevinden. Daarnaast heeft de betreffende medewerker net ietsje meer haast vanwege de extra werkdruk die een andere BKR geeft.

5.3 Opties voor uitvoering en verbetering

Uit de interviews blijkt dat professionals zich bewust zijn van het belang van 'voorspelbaarheid', alhoewel het vaste dagritme, het voorspelbare programma en de met elkaar gemaakte werkafspraken door de meesten als het meest belangrijk worden gezien in dit verband. Er wordt zorgvuldig omgegaan met inplannen van medewerkers, waarbij de groeps grootte aan begin en eind van de dag door iedereen wordt benut om medewerkers minder te belasten en kosten te drukken. Op het aspect van roosteren ontstaat de meeste spanning tussen belangen van medewerkers en belangen van kinderen.

In de huidige praktijk worden pauzes vaak 'zoals het uitkomt' of 'na de eerste drukte' genomen. Dit hangt af van de kinderen die er op dat moment zijn, maar soms ook van de aanwezige pedagogisch medewerker. (*"Mijn collega is gewoon handiger met dat fruitmoment en zij vindt het zingen superleuk. Op dat moment ga ik even een half uurtje weg"*) Het is juist de bereidheid van medewerkers om hier flexibel mee om te gaan, waardoor er een –voor de medewerkers- prettige werksituatie is die aansluit op wat de pedagogische situatie op dat moment vraagt.

De nieuwe maatregel als zodanig roept dan ook weinig weerstand of te verwachte problemen op. Het is de eis om dit vast te leggen, die onbegrip geeft.



“Je kan wel denken dat het beter is voor kwaliteit om alles precies helemaal vast te leggen, maar zo werkt dat bij ons niet. De pauzes vastleggen betekent dat we niet kunnen meebewegen met wat er in de groep op dat moment nodig is. Eén vast iemand als mentor betekent dat je een probleem hebt bij zwangerschapsverlof of langdurende ziekte van diegene. Door flexibel te zijn kunnen we steeds zoeken naar een goed evenwicht tussen wat kan en moet” (locatiemanager)

Hoewel deze maatregel ogenschijnlijk dus vooral een organisatorische kwestie lijkt te zijn, zien wij toch twee punten die de maatregel ook een pedagogische waarde kunnen geven:

> **Verzoek aan de overheid**

R. in de wet-tekstuele beschrijving staat: ‘(...) In plaats daarvan moet de houder in zijn pedagogisch beleidsplan opnemen op welke tijden afgeweken kan worden van de beroepskracht-kindratio en op welke tijden in ieder geval niet wordt afgeweken en derhalve wordt voldaan aan de beroepskracht-kindratio.’. Het is winst als het absolute begrip ‘welke tijd’ ook uitgelegd mag worden als ‘op welke tijden en/of in welke situaties’. Juist door niet per definitie te kiezen voor absolute (klok-gebonden) tijden, maar ook specifieke pedagogische situaties als waardevol en belangrijk voor kinderen te benoemen, ontstaat er ruimte voor kwalitatief pedagogisch maatwerk. Als de oudercommissie akkoord gaat, zou de inspectie daarin moeten volgen.

> **Overweging voor de ondernemer**

S. Hoe jonger het kind, hoe meer aandacht er moet aangaan naar ‘dezelfde handen’, naar de voorspelbaarheid van de ‘sensitieve kwaliteit’. Neem dus bij het roosteren en/of af hoc bepalen van pauzemomenten altijd mee of een medewerker op dat moment gemist kan worden in verband met ‘sensitief-kwetsbare momenten’ voor jonge of specifieke kinderen. Hierover moet zowel met individuele ouders als in algemene zin met alle ouders, goed worden gecommuniceerd. Wij verwachten dat ouders de aandacht voor ‘sensitieve kwaliteit’ met betrekking tot hun kind hoger zullen waarderen dan een urenrooster-zondermeer.

In de IKK komt deze beschermende maatregel expliciet aan de orde in de maatregel over de vaste gezichten voor baby’s. Dit heeft dezelfde grondslag.

> **Overweging voor de ondernemer**

T. In het verlengde van individuele afspraken met ouders, kan de oudercommissie ook betrokken worden bij afspraken omtrent het omgaan met kwetsbare kinderen. De oudercommissie kan (mee) bepalen wat zij verstaat onder ‘extra behoeften van kinderen’ die zodanig zijn dat daar bij het pauzeren en roosteren rekening mee gehouden moet worden. Bijvoorbeeld een huilbaby of een baby met een dieet. Het kan een principiële streven zijn om altijd een bepaalde pedagogisch medewerker beschikbaar te hebben voor de zorg van een specifiek kind.



6 Bronnen

Literatuurlijst

- Aarts, M. (2017). *Group functioning in child care centers*. Dissertation. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Albers, E. M. (2010). *The challenges of child care for very young infants*. Dissertation. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Ballex, M. (2005). *Werken aan welbevinden*. Utrecht: het Nederlands Jeugdinstituut.
- Brancheorganisatie kinderopvang (2017). *Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang, Besluit kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen en Ministeriële regeling; de maatregelen per 1 januari 2018. Versiedatum 7 september 2017*.
- Eliëns, M. (red), Hoex, J., Konings, M., Schepers, W. & Galesloot, A. (2017). *Handleiding video-interactiebegeleiding in de kinderopvang*. Amsterdam: SWP.
- Fukkink, R. (eindredactie) (2017). *Pedagogisch Curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang*. Utrecht: BKK.
- Fukkink, R., Gevers Deynoot- Schaub, M., Helmerhorst, K., Bollen, I., en Riksen- Walraven, J.M.A. (2013). *Pedagogische kwaliteit van de kinderopvang voor 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderopvangverblijven in 2012*. Amsterdam: NCKO.
- Landelijk Pedagogienplatform Kindercentra (2017). *Bouwstenen voor een Pedagogisch kwaliteitskader Kinderopvang*. www.pedagogienplatform.nl
- OECD (2012c), *Encouraging quality in early childhood education and care (ECEC) – Research brief: working conditions matter*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- Schipper, E. J., Riksen- Walraven, M. en Geurts, S.A.E. (2006). *Effects of Child-Caregiver Ratio on the Interactions Between Caregivers and Children in Child-Care Centers: An Experimental Study*. *Child Development*, 77(4), 861-874.
- Schreuder, L. (2009). *De opvang van baby's in het eerste jaar*. Utrecht: het Nederlands Jeugdinstituut.
- Singer, E. en Kleerekoper, L. (2009). *Pedagogische kader kindercentra 0-4 jaar*. Amsterdam: Elsevier gezondheidszorg.
- Singer, E. & Haan, D. de (2013). *Speels, liefdevol en vakkundig. Theorie over ontwikkeling, opvoeding en educatie van jonge kinderen*. Amsterdam: SWP.
- Slot, P., Jepma, IJ., Muller, P., Romijn, B. & Leseman, P. (2017) *Kwaliteit van de Nederlandse kinderdagopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang. Meting 2017*. Utrecht: LKK.
- Strik, A. en Schoemaker, J. (2016). *Interactievaardigheden. Een kindvolgende benadering*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (Jaargang 0/2017). *Besluit kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzaalwerk*. Den Haag.
- Vermeer, H. J. & Groeneveld, M. G. (2016). *Kwaliteit van babyopvang. Een literatuurstudie*. Universiteit Leiden: centrum voor gezinspedagogiek.
- Ijzendoorn, M.H. van, Tavecchio, L. W. C & Riksen-Walraven, J. M. A. (2004). *De kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang*. Amsterdam: Boom.



Publicatie IKK in het Staatsblad

323 Besluit van 23 augustus 2017 tot het stellen van eisen aan de kwaliteit van de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk (Besluit kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzaalwerk)

- <https://assets.kinderopvang.nl/p/393216/files/Besluit%20%28AMvB%29%20kwaliteit%20kinderopvang%20en%20peuterspeelzalen.pdf>

Informatie website SZW

- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/besluiten/2017/03/10/ontwerpbesluit-kwaliteit-kinderopvang-en-peuterspeelzaalwerk>
- www.veranderingenkinderopvang.nl.



Bijlage 1

Vragenlijst interviews

Opdracht Uitwerking pedagogische eisen IKK

1. De **ratio babyopvang** gaat van 1:4 naar 1:3 (per 2019). Wat zijn jouw eerste gedachtes hierover? Welke consequenties heeft dit voor kk, pm'er en ouders m.b.t. pedagogische aspecten als welbevinden, werkplezier, contact, communicatie, interactie, ontwikkeling, e.d.? Vind je het in algemene zin - vanuit pedagogisch oogpunt- een verbetering?
2. Als je inzoomt op het contact tussen pm'er en baby, wat is dan volgens jou de meerwaarde van deze nieuwe BKR?
3. Hoe is deze eis in praktische zin te combineren met de andere eis voor babyopvang, namelijk het **Vaste gezichten criterium voor 0-jarigen naar maximaal 2?**
4. En met die andere eis van **vast mentorschap per kind**, dus ook voor een baby?
5. Wat betekent de eis van **max 3 uur per dag afwijken BKR bij openstelling langer dan 10 uur aaneengesloten. Bij afwijken minimaal de helft BKR inzetten** voor het dagprogramma op jullie groepen? Gaan er andere keuzes gemaakt worden met betrekking tot inhoud (vrij spel/groepsactiviteiten/binnen en buiten)? Welke maatregelen moeten worden genomen om de volledige dag voor een kind goed te laten verlopen (samenvoegen/horizontaal-verticaal/leeftijdifferentiatie)?
6. Wat waren de reacties van de pm'ers in jouw organisatie toen zij van deze nieuwe IKK-eisen hoorden? Wat zijn volgens hen de belangrijkste consequenties (pos/neg) voor hun directe werk:
 - voor henzelf
 - voor de groep
 - voor het team
7. Wat levert het op in contact/communicatie met ouders? (pos/neg)
8. Vraagt het iets nieuws/anders van jou als staf/coach/manager om pm'er hierop te begeleiden?
9. Wat vraagt het aan nieuws/anders van jou om dit zo te organiseren? Op welke punten moet het – pedagogisch/personeels- beleid worden aangepast?
10. Verwacht jij organisatorische keuzes die ten nadele van de pedagogische kwaliteit (proceskwaliteit) zijn? In algemene zin, in specifieke situaties?

JH/Nji - augustus 2017



Bijlage 2

Over het Nji

Het Nederlands Jeugdinstituut is de kennisnetwerkorganisatie voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het ontwikkelt, beheert en implementeert kennis waarmee de kwaliteit van de jeugd-, onderwijs- en opvoedingssector verbeterd kan worden.

Wij werken niet alleen voor, maar veelal samen mét de sector; van gemeenten en zorgorganisaties, tot onderwijs en landelijke koepelorganisaties. Het Nji is een kennisnetwerkorganisatie. Ons netwerk bestaat uit landelijke en lokale overheden, agentschappen, branche- en beroepsorganisaties, instellingen, fondsen en andere kennisorganisaties.

Over de auteurs

Josette Hoex is als pedagoog werkzaam bij het NIZW resp. Nederlands Jeugdinstituut/Nji, in het Programma Sterke Basis - kwaliteit basisvoorzieningen 0-13.

Zij verbindt in haar werk de pedagogische beleid- en kwaliteitsontwikkeling in de kinderopvang met landelijke wet- en regelgeving en wetenschappelijk onderzoek. Naast het ontwikkelen van publicaties en trainingen heeft zij diverse adviestrajecten uitgevoerd bij kinderopvanghouders en gemeenten voor het actualiseren van pedagogisch beleid. Namens Nji is zij het aanspreekpunt voor landelijke kwaliteitsontwikkeling. Zij is lid van het Landelijk Pedagogenplatform Kindercentra/LPK.

Opdrachten met landelijke impact zijn de HKZ-Certificeringsschema's, het *Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar* (2011), het *Pedagogisch kader gastouderopvang* (2013) en de AIT-uitgave *Handleiding video-interactiebegeleiding in de kinderopvang* (2017). Sinds 2008 is zij betrokken bij het versterken van de inspectie op Pedagogische praktijk en co-auteur van het *Veldinstrument observatie pedagogische praktijk kindercentra en peuterspeelzalen* (2014) voor het landelijk toezicht.

Su'en Verweij is gezinspedagoog en werkt bij het Nederlands Jeugdinstituut in het programma Sterke Basis - kwaliteit basisvoorzieningen 0-13.

Zij is bij het Nederlands Consortium KinderopvangOnderzoek/NCKO opgeleid om de interactievaardigheden te beoordelen en geeft nu trainingen aan pedagogische professionals over het inzetten van interactievaardigheden. Ze heeft de training Werken met Baby's samen met collega's en op basis van resultaten van de pilotstudie (2012) doorontwikkeld en geeft de train-de-trainer op dit moment. Zij is bij en namens het Nji de expert op het thema 'kwaliteit van babyopvang' vanuit de centrale items: behoeften van baby's en hoe kan de kinderopvang daarin voorzien.

